

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้า เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้า ได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ในปี พ.ศ. 2552 จำนวน 673 คน จำแนกเป็นกลุ่มงานบริการวิชาชีพ จำนวน 238 คน และ กลุ่มงานสายสนับสนุน จำนวน 435 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ในปี พ.ศ. 2552 จำนวน 351 คน จำแนกเป็นกลุ่มงานบริการวิชาชีพ จำนวน 147 คน และ กลุ่มงานสายสนับสนุนจำนวน 204 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krijcie and Morgan, 1970, p. 608 อ้างอิงในบุญชม ศรีสะอาด, 2545) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของบุคลากรสายบริการแต่ละกลุ่มงาน ดังแสดงจำนวนประชากร และ กลุ่มตัวอย่างในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามบุคลากรแต่ละกลุ่มงาน

บุคลากรสายบริการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มงานบริการวิชาชีพ	238 คน	147 คน
กลุ่มงานสายสนับสนุน	435 คน	204 คน
รวม	673 คน	351 คน

ที่มา: งานบริหารทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ ประจำปี 2552

## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

**ตอนที่ 2** ถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

2.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.4 สร้างแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษาผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คนประกอบด้วย

2.5.1 ศาสตราจารย์นายแพทย์ ดร.ศุภสิทธิ์ พรรณารุโณทัย

คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2.5.2 รองศาสตราจารย์เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2.5.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ภาณุวัฒน์ ภัคดีวงศ์

ภาควิชาบริหารและพัฒนากการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยนเรศวร

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item - Objective Concurrence : IOC.) โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC. ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ ผลการหาค่า IOC. ได้ค่า IOC. ระหว่าง 0.66-1.00

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try - out) กับบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธี การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

5. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาอีกครั้ง ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการ โดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ เก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึง คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย ตนเอง จากเป้าหมายในการเก็บจำนวน 351 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และ คัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยดำเนินการได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ ด้วยค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ วิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย

( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ ตามกลุ่มงาน ด้วยการทดสอบค่าที (t - test)